

厚生労働大臣
加藤 勝信 殿

全国金融労働組合連合会
中央執行委員長 中島 康隆

要 請 書

労働環境等の改善に向けた貴省のご努力に敬意を表します。

長引く不況から脱却するため、一部で雇用の流動化を推し進めるべきという論が起こっています。しかし、この論は誤った議論であるといわざるを得ません。今年6月に公表された「世界競争力ランキング」2022年版で、日本は過去最低の34位でした。内容を見ると「経営プラクティス」が最下位と経営レベルの低下は明らかです。株式時価総額についても、1989年には上位20社中日本企業が14社を占めていたにもかかわらず、2022年6月末時点で100社中日本企業はわずか1社となっており、ここでも日本の経営者が世界の経営者と比べて劣っていることが容易に読み取れます。経営層も頻繁に「流動化」していないなかで、労働者だけを「流動化」させる目的はさらなる人件費削減としか考えようがなく、景気回復につながるとは思えません。

新型コロナ禍でグローバルなサプライチェーンが寸断された後、ロシアによるウクライナ侵略が資源不足や物価高に拍車をかけ、世界中の人々の生活を直撃していますが、日本でも多くの企業で賃上げできず国民の暮らしに大きな影響を与えています。これも、不況期を人件費削減だけで乗り切ろうとした日本の経営層の失策であり、今になって人的資本への投資といっても「掛け声」倒れになっているといわざるを得ません。もっとも、国も大企業への優遇税制などで側面から経営者の不成長を促した点では猛省が必要と考えます。

「改正高年齢者雇用安定法」施行と「人手不足」により、従来の「65歳」から「70歳」まで再雇用を進める金融機関も一部出てきています。しかし、まだまだ未導入の金融機関が多く、努力義務からさらにすすんで導入を義務化することが求められています。また、労働条件や新卒並みの低賃金、パートへの勤務体系変換を余儀なくされるなど問題が多く、生活が困難な状況に追い込まれています。

金融機関の厳しい労働実態を改善し、働きやすい職場をつくるため、特に次の事項について監督・指導を強めていただきたく、要請いたします。

記

1. 解雇の金銭解決制度や裁量労働制の対象拡大など、さらなる労働環境の悪化をもたらす働くルールの改悪を行わないこと。
2. 管理監督者については「昭和52年2月28日付基発第104号」通達が現在も有効であることを貴省も承認されている。しかるに、一部の金融機関でこの通達の範囲を超えて管理監督者を大幅に増加させる動きが広がっている。貴省におかれては、管轄の監督署に対して早急に実態把握を指示し、是正命令を出されること。
3. 真のジェンダー平等を実現するため、「女性活躍推進法」で定義されている「管理職」に女性を登用するよう金融機関に働きかけること。また「管理職」の定義を女性活躍推進法の管理職で統一されること（雇用均等基本調査の「管理職」は定義をあいまいにし、経営者に都合よく利用されている）。
4. 改正高年法の趣旨に沿った70歳までの雇用確保については、「努力義務」から「導入義務」へと強化されること。
5. 年金受給までの生活・就労可能な労働条件の改善を図るため、現在企業に課されている「前期高齢者納付金」や「後期高齢者支援金」などの制度を廃止し、国が大企業の内部留保課税などにより予算措置のうえ対応されること。少なくとも、70歳までの雇用制度を導入した企業に対しては、前期高齢者納付金や後期高齢者支援金などを課さないようにすること。

以 上